

PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)

Ni Made Maharani Dwi Ratnasari

Kusdi Rahardjo

M. Djudi Mukzam

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

nimade.maharani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) secara simultan dan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y). Sampel dari penelitian ini adalah 120 orang karyawan. Dari penelitian yang dilakukan pada PT. SIER (Persero), Surabaya menunjukkan nilai Sig $F < 5\%$ atau ($0.000 < 0.005$) yang artinya secara bersama-sama variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sehingga menghasilkan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan secara parsial melalui hasil analisis regresi, variabel insentif materiil (X_1) menghasilkan t hitung sebesar $8.084 > t$ tabel 1.980 dengan Sig t 0.000 dan alpha 0.05, maka secara parsial variabel insentif materiil (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Sedangkan variabel insentif nonmateriil (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan hasil regresi t hitung $4.274 > t$ tabel 1.980 dengan Sig t 0.000 dan alpha 0.05. Berdasarkan Beta dari masing-masing variabel yaitu X_1 sebesar 0.610 dan X_2 sebesar 0.323, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y .

Kata kunci: insentif materiil, insentif nonmateriil, loyalitas karyawan

Abstract

This study aims to identify and explain the effect of material incentives variable (X_1) and immaterial incentives variable (X_2) simultaneously and partially on employee loyalty (Y). The sample of this research is 120 employees. From research conducted at PT. SIER (Persero), Surabaya showed Sig $F < 5\%$ or ($0.000 < 0.005$), which means together material incentives variable (X_1) and immaterial incentives variable (X_2) has a significant impact on employee loyalty variable (Y) so that yield conclusions H_0 is rejected and H_a accepted. While partially through regression analysis, material incentives variable (X_1) results 8.084 for $t_{count} > t_{table}$ with Sig t 0.000 and alpha 0.05, then by partial material incentives variable (X_1) has a significant effect on employee loyalty variable (Y). While immaterial incentives variable (X_2) partially have significant impact on employee loyalty (Y) with a regression result of $t_{count} 4.274 > t_{table} 1.980$ with Sig t 0.000 and alpha 0.0. Based from Beta of variable X_1 results 0.610 and X_2 results 0.323, then we conclude that X_1 variable have most dominant impact toward Y variable.

Keywords: material incentives, immaterial incentives, employee loyalty

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang demikian pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang demikian ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif efisien dan produktif.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

PT. SIER (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *industrial estate* di Indonesia dalam menyediakan lahan industri,

gedung perkantoran, gudang, serta pengelolaan limbah industri dalam suatu kawasan yang khusus disediakan untuk kegiatan industri. Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor, PT. SIER (Persero) berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna jasanya, menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan loyalitas tinggi pada perusahaan.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers & Porter dalam Rohmini (2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan: dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Nawawi (2008:317), “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”. Menurut Rivai dan Sagala (2010:767) “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Menurut Simamora (2006:445) “Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:118) “Insentif adalah

tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.

Menurut Ranupandoyo dalam Mangkunegara (2009:89), pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Handoko dalam Mangkunegara (2009:89), insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sujak dalam Mangkunegara (2009:89), penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusinya kepada organisasi. Mangkunegara (2009:89) mengartikan insentif sebagai “Pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.”

Insentif Materiil

Menurut Hasibuan (2011:184) “Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif Material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya”. Menurut Sarwoto (1994:156) insentif material dapat diberikan dalam bentuk:

1. Uang;
2. Jaminan sosial.

Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a. Bonus:

- Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan;
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima;
- Diberikan secara “sekali terima” tanpa suatu ikatan dimasa mendatang;

- Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberi bonus.

b. Komisi:

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik;
- Lazim dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

c. Profit sharing

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d. Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*):

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif oleh karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah ia tidak bekerja lagi.

Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dengan pegawai dimana pegawai setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu.

Insentif Nonmateriil

Menurut Hasibuan (2011:184), insentif nonmaterial adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali”. Menurut

Sarwoto (1994:159), insentif nonmaterial dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk antara lain:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi;
- b. Pemberian tanda jasa/ medali;
- c. Pemberian piagam penghargaan;
- d. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis;
- e. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal;
- f. Pemberian promosi (kenaikan pangkat ataupun jabatan);
- g. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil dan lain-lain);
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya meja rapat, permadani dan lain-lain);
- i. dan lain-lain.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin (2003:5), loyalitas berarti “Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan”. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:57) artinya “Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain”. Menurut Robbins (2003:71), “Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain”. Fletcher dalam Sudimin (2003:5) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2011:95), “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Menurut Meyer dan Herscovits dalam Oei (2010:190), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

HIPOTESIS

1. Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. SIER (Persero), Surabaya.
2. Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. SIER (Persero), Surabaya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipilih menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang untuk mencapai tujuan awal penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*), cara menarik sampel dalam *simple random sampling* ini adalah dengan membuat undian pada selembar kertas yang berisi nama-nama karyawan, kemudian mengundinya tanpa memasukkan kembali kertas yang telah terpilih. Nama-nama yang terpilih itulah yang akan dijadikan sampel dalam penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh antara variabel insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap loyalitas karyawan pada PT. SIER (Persero), Surabaya. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk menguji variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dan uji t untuk menguji variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel X_1 (insentif materiil) dan variabel X_2 (insentif nonmateriil) terhadap variabel Y (loyalitas karyawan). Variabel bebas dalam penelitian ini

yaitu variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data melalui perhitungan menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini yaitu rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yaitu :

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	std error	β	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
X_1	0.696	0.086	0.610	8.084	0.000	Signifikan
X_2	0.523	0.122	0.323	4.274	0.000	Signifikan
Konstanta = 3.465						
R = 0.900						
R Square = 0.810						
Adjusted R Square = 0.807						
F hitung = 249.316						
F tabel = 3.07						
t tabel = 1.980						
Sig F = 0.000						

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas maka dapat diketahui bentuk formulasi antara variabel insentif materiil, nonmateriil dan loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 3.465 + 0.696 X_1 + 0.523 X_2$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1 = Koefisien

b_2 = Koefisien

Y = Loyalitas karyawan

X_1 = Insentif materiil

X_2 = Insentif nonmateriil

Berdasarkan model regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 3.465 menunjukkan besarnya loyalitas karyawan (Y), jika insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) = 0, maka loyalitas karyawan (Y) sebesar = 3.465.
- Variabel insentif materiil (X_1) memiliki nilai $B_1=0.696$ yang bertanda positif. Artinya terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan insentif materiil (X_1), maka akan diikuti kenaikan variabel loyalitas karyawan (Y).

- Variabel insentif nonmateriil (X_2) memiliki nilai $B_2=0.523$ yang bertanda positif. Artinya terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan insentif nonmaterial (X_2) maka akan diikuti kenaikan variabel loyalitas karyawan (Y).

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diketahui koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0.807 atau 80.7% yang artinya bahwa variabel loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 80.7% oleh variabel X_1 dan X_2 , sedangkan sisanya 19.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu dalam penelitian ini variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y). Untuk pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} dapat diperoleh sebesar 249.316 dengan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 5 % (0,05). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5 % ($0.000 < 0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara simultan antara variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (Y) dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p-value < \alpha = 0.05$. dibawah ini pada tabel 2 menunjukkan perbandingan nilai antara t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Tabel 2: Nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
X_1	8.084	1.980	0.000	Signifikan
X_2	4.274	1.980	0.000	Signifikan

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui:

a. Variabel insentif materiil (X_1)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas hasil analisis regresi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8.084, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.980, dengan Sig 0.000 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel insentif materiil (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

b. Variabel insentif nonmateriil (X_2)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas hasil analisis regresi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4.274, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.980, dengan Sig 0.000 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel insentif nonmateriil (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebelumnya dalam penelitian ini secara parsial variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) secara statistik dapat diuji dan diterima mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya tentang pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan, maka dapat dikemukakan hal-hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini:

1. Jenis-jenis insentif yang diberikan pada karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya adalah insentif dalam bentuk finansial yang terdiri dari pemberian bonus, tunjangan pensiun serta dalam

bentuk jaminan sosial berupa cuti sakit dengan tetap mendapat gaji, tunjangan hari raya dan kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan. PT. SIER (Persero), Surabaya juga memberikan insentif nonmateriil dalam bentuk penghargaan berupa pemberian pujian/ucapan terimakasih, pemberian piagam penghargaan dan kesembatan untuk dipromosikan/naik jabatan.

2. Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 249.316 dengan Sig $F = 0.000$ sehingga Sig $F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$), dapat diinterpretasikan bahwa insentif materiil dan insentif nonmateriil secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Secara parsial, variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Pada variabel insentif materiil t_{hitung} sebesar 8.084 dan t_{tabel} sebesar 1.980 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.084 > 1.980$). Sedangkan pada variabel insentif nonmateriil t_{hitung} sebesar 4.274 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.980 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).
4. Dari nilai koefisien determinasi ternyata besarnya pengaruh insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 80.7%. Artinya bahwa perubahan variabel loyalitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu insentif materiil dan nonmateriil sebesar 80.7%, sedangkan sisanya 19.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari uji signifikansi menunjukkan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) mempunyai angka signifikansi dibawah 0.05 oleh sebab itu kedua variabel independen

tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, penulis mencoba untuk memberikan saran yang dapat membantu memecahkan masalah pelaksanaan insentif dalam rangka menjaga loyalitas karyawan pada PT. SIER (Persero), Surabaya. Adapun saran dari penulis untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya sudah dilaksanakan dengan baik namun perlu untuk dijaga konsistensi dalam pemberian bonus, agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
2. Loyalitas karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya dinilai tinggi. Usaha perusahaan dalam memberikan dukungan berupa pemberian piagam penghargaan sudah tepat, namun diharapkan pemberian piagam ini akan lebih baik disertai dengan cinderamata yang dapat menarik minat karyawan untuk bisa mengabdikan kepada perusahaan, contohnya seperti peniti emas, pin emas, atau cinderamata lain sebagai simbolisasi yang dapat menggugah karyawan agar loyal pada perusahaan.
3. Peranan insentif dalam menjaga loyalitas karyawan pada PT. SIER (Persero), Surabaya dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan bila memungkinkan insentif yang diberikan ditingkatkan secara berkesinambungan agar loyalitas karyawan dapat dipertahankan karena dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapatkan perhatian dan pengakuan dari perusahaan atas kontribusinya selama ini mengabdikan pada perusahaan sehingga sikap loyal karyawan akan menjadi lebih baik lagi.
4. Hasil dari penelitian ini, diketahui bahwa yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap

loyalitas karyawan adalah insentif materiil, hal ini dapat menjadi suatu tantangan bagi perusahaan untuk berusaha meningkatkan pemberian insentif nonmateriil, disarankan untuk mempertahankan pemberian-pemberian yang sifatnya nonmateri sehingga nantinya insentif nonmateriil dapat memberikan pengaruh yang sama besar dengan insentif materiil.

5. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan loyalitas karyawan tidak hanya dengan pemberian insentif materiil, melainkan juga menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif sehingga membuat karyawan bersemangat untuk bekerja setiap hari, acara olahraga dan senam bersama setiap pagi pada hari jumat merupakan salah satu bentuk acara bagus yang dimiliki oleh PT. SIER (Persero) karena dapat mengembangkan interaksi antar karyawan di tempat kerja

6. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rohmini, Siti. 2011. *Hubungan Pemberian Kesejahteraan dan Suasana Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal*. Universitas Muhammadiyah, Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.

- Sarwoto, 1994. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 1985. *Peranan Staf dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudimin, Theo. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen & Usahawan Indonesia*, 32(11). 3-8.